

Le contrat unique de travail : une si bonne idée ?

CHRONIQUE

Peut-on parler de « modèle français » avec 83 % des embauches faites en 2013 en contrat à durée déterminée, une trentaine de contrats de travail différents et plus de 10 % de chômeurs ? Alors, le contrat unique proposé par le Prix Nobel d'économie Jean Tirole, quel choc de simplification ! En résumé : suppression du CDD, un seul contrat en CDI, norme du droit communautaire, des droits augmentant avec l'ancienneté, une rupture facilitée avec une indemnisation forfaitaire limitant les pouvoirs du juge.

Problème : les principaux intéressés, les employeurs créateurs d'emplois, ne montrent pas un enthousiasme débordant, pour deux raisons.

Juridique, avec d'abord des sources internationales s'imposant à la France. La censure du contrat nouvelles embauches (CNE) par la Cour de cassation, le 1^{er} juillet 2008, est venue de la convention 158 de l'Organisation internationale du travail, non ratifiée par d'autres pays de l'Union européenne : après essai « d'une durée raisonnable », « un travailleur ne devra pas être licencié sans qu'il existe un motif valable ». Impensable donc de permettre à un employeur de refuser d'indiquer au juge un « motif », par ailleurs « valable ».

Un CDI de vingt-quatre heures...

S'agissant du licenciement économique, la France ne peut non plus se soustraire à deux directives : celle du 20 juillet 1998 sur les licenciements collectifs et celle du 11 mars 2002 sur l'information-consultation des travailleurs.

S'agissant enfin du licenciement pour faute, le Conseil constitutionnel avait indiqué, dans sa décision contrat première em-

bauche (CPE) du 30 mars 2006 : « Le principe des droits de la défense impose le respect d'une procédure contradictoire », au minimum, donc, une convocation et un entretien préalable.

La deuxième raison est pratique. Au-delà de l'éventuelle disparition du si flexible contrat de travail temporaire et du sort des 15 millions de CDI actuels, sachant que les deux tiers de nos CDD ont une durée inférieure à un mois, est-il humainement concevable d'embaucher un salarié sous CDI de... vingt-quatre heures ou d'une semaine ? Et juridiquement astucieux d'imposer une procédure de licenciement à des entreprises se contentant aujourd'hui de constater l'échéance d'un CDD, psychologiquement moins coûteuse et judiciairement moins risquée ?

CNE, CPE, contrat unique... La raison essentielle de cette créativité ? Notre contrôle judiciaire des licenciements économiques, avec un ordre des licenciements en principe fixé au niveau de l'entreprise tout entière, déstabilisant donc d'autres sites ne connaissant aucun problème ; une obligation de reclassement sur tout le territoire national, voire partout où le groupe international est implanté ; et surtout un contrôle très approfondi de la cause réelle et sérieuse, avec « des difficultés économiques » ou « la sauvegarde de la compétitivité » examinées non pas au niveau du site concerné, mais à celui de l'entreprise, voire « du secteur d'activité du groupe auquel elle appartient », y compris international. Et si on commençait par réformer cela ? ■



Jean-Emmanuel Ray

est professeur à l'école de droit de Paris-I-Panthéon-Sorbonne